

بازل 3 للإفصاح النوعي فيما يتعلق بالمكافآت – يناير 2018

(أ)

تعد لجنة الترشيحات والمكافآت (لجنة المكافآت) الجهة الرئيسية المشرفة على المكافآت في مصرف الراجحي - المملكة العربية السعودية (المصرف)، بالنيابة عن مجلس الإدارة.

وأعضاء اللجنة الحاليين هم علاء شكيب الجابري (رئيس اللجنة) وخالد عبد الرحمن القويز وعبد العزيز خالد الغفيلي ورائد عبدالله التميمي.

تماشيًا مع قواعد مؤسسة النقد العربي السعودي المتعلقة بممارسات المكافآت. فإن أهم أهداف لجنة المكافآت تتضمن ما يلي: التوصية باختيار أعضاء مجلس الإدارة و اللجنة وكبار التنفيذيين؛ والتوصية بالسياسات التي تحدد رواتب ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجنة وكبار التنفيذيين تماشيًا مع الأنظمة وأفضل ممارسات المكافآت.

في حال عدم وجود أي تعارض مع المتطلبات القانونية والتنظيمية للبلد المضيف، سوف تطبق سياسة المكافآت الخاصة بالمصرف على شركة الراجحي المصرفية للاستثمار و على جميع الشركات التابعة لها أو المملوك أغلبها في القطاع المالي محلياً أو خارجياً.

سياسة المكافآت الخاصة بالمصرف تشمل موظفي المصرف و موظفي التعاقد الخارجي و مزودي الخدمة.

للإحاطة بتوجهات السوق المحلي يقوم المصرف بقياس مؤشرات الرواتب و المكافآت عن طريق المشاركة في الشركات التالية: هاي جروب، ماكلاجان و المعهد المالي (المعهد المصرفي سابقاً).

يُشار إلى كبار التنفيذيين بـ الرئيس التنفيذي، والموظفين التابعين له مباشرة و الذين يتطلب حصولهم على عدم ممانعة مؤسسة النقد العربي السعودي.

يُشار إلى الموظفين المشاركين في أنشطة تصنيف المخاطر في المجموعة المصرفية للأفراد، المجموعة المصرفية للشركات، مجموعة الخزينة ومجموعة الشركات الصغيرة والمتوسطة بوصف المشرفين فما فوق باستثناء كبار التنفيذيين.

يُشار إلى الموظفين المشاركين في الوظائف الرقابية في مجموعة المراجعة الداخلية، مجموعة الالتزام، المجموعة المالية، مجموعة حوكمة الشركات ومجموعة الائتمان والمخاطر بوصف المشرفين فما فوق باستثناء كبار التنفيذيين.

(ب)

تُستمد فلسفة المكافآت الخاصة بالمصرف من الالتزام بجذب الموظفين ذوي الكفاءات الفريدة والحفاظ عليهم وتطويرهم وتحفيزهم و مكافأتهم تقديراً لمساهماتهم في القيام بأعمال المصرف بكفاءة وفي تحقيق أهداف المصرف الاستراتيجية وبناء قاعدة مستمرة من التعااقب الوظيفي.

يقوم المصرف بتقديم مجموعة من المكافآت إلى الموظفين تتكون من الراتب الأساسي وبدلات يمكنها منافسة البدلات المقدمة من شركات منافسة لنفس المستويات من المهام والمسؤوليات. تهدف العقود و مجموعة المكافآت الخاصة بموظفي المصرف إلى مكافأة الأداء الجيد مع التركيز على عنصر "الخطر"، و ذلك لتعزيز و تشجيع السلوكيات التي من شأنها دعم قيم المصرف وإطار عمل إدارة المخاطر والالتزام بإطار عمل الرقابة الداخلية والامتثال للمتطلبات التنظيمية.

تتم مراجعة ملحقات سياسة المكافآت الخاصة بالمصرف سنويًا من قبل لجنة المكافآت وتُقدم التوصيات المتعلقة بالتغييرات لاعتمادها من قبل مجلس الإدارة.

يتم تحديد زيادات الرواتب السنوية و مكافآت الاداء بناء على الاستحقاق وجدول الدفع و يشمل ذلك المكافآت المؤجلة و حوافز المبيعات.

و يؤكد المصرف على أن نتائج الأداء والمكافآت الخاصة بجميع موظفي المخاطر والالتزام مستقلة عن الأعمال التي يشرفون عليها ومُحددة من قبل مدراءهم المباشرين في حدود هذه الوظائف مباشرةً. و يقاس الأداء باستخدام نموذج بطاقة الأداء المتوازن، الذي يقوده فريق إدارة الأداء داخل مجموعة الموارد البشرية.

(ج)

حدد مصرف الراجحي إطار عمل إدارة المخاطر، الذي يأخذ بعين الاعتبار مجموعة من المخاطر التي تتم إدارتها من قبل المصرف، و يشمل معيار تصنيف المخاطر كلاً من المقاييس النوعية والكمية لجميع فئات المخاطر متضمنة مخاطر الائتمان والسوق والمخاطر التشغيلية ومخاطر السيولة لضمان قياس ومراقبة الأداء بناء على مؤشر تصنيفالمخاطر.

صُممت سياسة المكافآت الخاصة بمصرف الراجحي بناء على إطار مكافئة الخطر. وتُعد عوامل المخاطر جزءاً لا يتجزأ من بطاقة الأداء المتوازن في إدارة أداء كبار المدراء. وقد تم تحديد حدود مقاييس المخاطر التي تُعد بمثابة المحفزات اللازمة في عملية تحديد مقدار المكافآت المتغيرة وطويلة الأجل. ويقوم رئيس مجموعة المخاطر بالمراجعة وتقديم المعطيات المتعلقة بخطة الحوافز مع الأخذ بالاعتبار المخاطر والعائدات، ولضمان مراعاة عوامل المخاطر طويلة الأجل وغيرها من العوامل بشكلٍ كلي، فإن مقدار نسبة المكافآتالمتغيرة المؤجلة يزداد مع ارتفاع مستوى الدرجة الوظيفية.

(د)

تجدر الإشارة إلى أن نتائج المكافآت الفردية وتقديرية ومرتبطة بنتائج أداء مصرف الراجحي ونتائج الأداء الفردية بالنسبة لجميع كبار المدراء و المسئولين عن المخاطر المادية. و يقوم مصرف الراجحي بتطبيق نظام آلي لاستخدام بطاقة الأداء المتوازن ضمن إطار إدارة الأداء ، بناءً على نموذج كابلان. وتتسلسل مؤشرات الأداء الرئيسية (KPI) نزولاً من مستوى المصرف إلى الموظفين الفرديين ويُقاس كل مؤشر من مؤشرات الأداء الرئيسية بناءً على العناصر المتعلقة بالجوانب المالية والعمليات وخدمة العملاء والموظفين، على النحو المناسب لوظيفتهم ومستوى أقدمتهم. وبالنسبة لكبار الموظفين، فهناك بعضاً من مؤشرات الأداء الرئيسية القياسية التي تضمن المراعاة الدائمة للالتزام بالأنظمة والتعليماتوالمخاطر والالتزام. ويُقيم أداء جميع الأفراد في نهاية العام بناء على تقييم بطاقة الأداء المتوازنة المتفق عليها و الخاصة بهم فيما يتعلق بالأهداف المالية وغير المالية.

يقوم المصرف بتحديد منحى توزيع الاداء الطبيعي لكل مجموعة، على النحو التالي: تصنيف 5% من الأداء بأداء استثنائي، تصنيف 20% من الأداء بأداء متميز، تصنيف 65% من الأداء على أنه أداء قوي، تصنيف 5% من الأداء على أنه أداء متوسط و تصنيف ال 5% المتبقية بالأداء الضعيف.

(هـ)

لتشجيع الموظفين على تكوين نظرة بعيدة المدى، يؤجل المصرف في صرف جزءاً من المكافأة المستحقة لكبار المدراء والمدراء ذوي الاداء المتميز.

يأتي التأجيل في شكل أسهم توزع لمدة 3 سنوات على النحو التالي: ثلث في بداية السنة الثانية، ثلث في بداية السنة الثالثة والثلث المتبقي في بداية السنة الرابعة.

تمنح سياسة المكافآت الحق للمصرف باسترجاع المكافآت التي تم صرفها مسبقاً أو إيقاف صرف المكافآت المؤجلة في حالات مثل، و ليس حصراً على: الاخفاق في اتمام صفقة معينة أو تكبد خسائر للمصرف أو ارتكاب أخطاء جسيمة أو التجاهل العمد لسياسة المصرف أو انتهاكات الامتثال.

(9)

يتمثل نهج المكافآت الخاص بالمصرف من مكافآت ثابتة ومتغيرة. وتتضمن المكافآت الثابتة: الراتب الأساسي، الذي يعكس الأقدمية والخبرة والمهارات ويقاس وفقاً للقطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية. أما المكافآت الثابتة الأخرى فتتضمن المبالغ المضمونة حسب المعايير المعمول بها في سوق العمل في المملكة العربية السعودية و هي بدل السكن والنقل و راتب شهر 13 و14 المتعارف عليه في مصرف الراجحي بـ مكافآت شهر رمضان ونهاية السنة.

تدفع المكافآت المتغيرة، بالنسبة لقطاع الأعمال، إما كل شهر أو كل ربع أو كل نصف سنة أو كل سنة، بناءً على مجموعة الأعمال المعنية أو نوع المنتج أو الأقدمية والأداء الفردي. وبالنسبة للإدارة العامة ووظائف المساندة الأخرى، فإن الأجر المتغير يصرف بشكل أساسي على شكل مكافأة سنوية لأداء الفرد وبناءً على الأقدمية والأداء الفردي. تجدر الإشارة إلى أنه يتم تأجيل 40% على الأقل من المكافآت بالنسبة لكبار الموظفين.

تماشيًا مع قواعد وأنظمة مؤسسة النقد العربي السعودي المتعلقة بممارسات المكافآت، يتم اعتماد كلاً من خطط الحوافز وخطط المكافآت (بما في ذلك المكافآت المؤجلة) من قبل رئيس مجموعة المخاطر ومجلس الإدارة.